

PENGARUH KOMPENSASI, PENGALAMAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN KABUPATEN OKU

Choiriyah¹

Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstract

This Research test the Influence of Compensation, Job Experience, and Education To The Job achievement on Departement of Agriculture's Food Crop and Horticulture of Ogan Komering Ulu's District Government. Population in this research as much 62 Officer on Departement of Agriculture's Food Crop and Horticulture of Ogan Komering Ulu's District Government. From calculation result by using program of SPSS for Windows Version 16.00, got result that : 1) There is influence Compensation, Job Experience, and Education which significant, by together to Job Achievement and 2) There is influence Compensation, Job Experience, and Education which significant, by partial to Job Achievement. Implementation, become the input for Departement of Agriculture's Food Crop and Horticulture of Ogan Komering Ulu's District Government, to paying attention Compensation, Job Experience and Education, in order to improving Job Achievement.

Key word: compensation, job experience, education, and job achievement

PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja dapat dilihat dari aktivitas yang berjalan didalamnya, yaitu input, proses dan output. Input maksudnya sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun lainnya, proses adalah ketersediaan daya dukung dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan output adalah hasil dari suatu proses. Prestasi kerja (Mangkunegara;2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai, dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha pegawai, yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.. Dengan demikian prestasi kerja pegawai adalah prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang pengukuran prestasi kerjanya didasarkan pada standar tertentu.

Menurut Musanef (2006:63), menyebutkan bahwa prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugasnya. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

¹ Koresponden Penulis : choiriyahump@yahoo.co.id

Menurut Bernardin dan Russel (S. Ruky ; 2006:15), “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Berdasarkan definisi tersebut, maka prestasi kerja/kinerja sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Menurut Handoko (2003:15), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan prestasi dalam Bahasa Inggris yaitu kata *achievement*. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata *to achieve* yang berarti *mencapai*, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi *pencapaian* atau *apa yang dicapai*. Prestasi kerja organisasi tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada pada *middle manager* dan para pegawai. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai prestasi kerja tinggi, padahal pegawainya tidak memiliki prestasi kerja yang tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat tetap akan rendah. Oleh karena itu upaya peningkatan prestasi kerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Menurut Asnawi (2001:10), penilaian prestasi kerja merupakan salah satu kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja, maka suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik SDM yang ada dalam organisasi itu. Untuk itu diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja pegawai. Menurut Robbins (2002:124), ada 6 karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu : 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; 2) berani mengambil resiko; 3) memiliki tujuan yang realistis; 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya; 5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Ada banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti besarnya kompensasi yang diterima, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, sikap kerja, kepuasan kerja ataupun variabel-variabel lainnya. Pemahaman terhadap variabel yang mempengaruhi prestasi kerja sangat penting, karena fungsi manajemen organisasi adalah memahami bagaimana pegawai selalu berprestasi kerja baik, di mana tujuan utamanya adalah untuk peningkatan produktifitas organisasi.

Salah satu keinginan pegawai yang harus dipenuhi adalah kompensasi. Kompensasi disini adalah balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Sedang kompensasi dalam bentuk tidak langsung bisa dalam bentuk kesejahteraan pegawai berupa fasilitas-fasilitas, penghargaan diri (bisa dalam berbentuk pujian), tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, yang berguna untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja, maupun tunjangan hari tua.

Menurut Hasibuan (2003:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan instan. Menurut Handoko (2006:218), kompensasi adalah pem-berian pembayaran finansial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan yang akan datang. Sedangkan menurut Asnawi

(2001:122), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai salah satu balas jasa atau ekuivalen.

Dalam pemberian kompensasi pimpinan harus memperhatikan azas adil dan azas layak. Azas adil di sini maksudnya harus ada keseimbangan antara balas jasa yang diberikan organisasi terhadap kesetiaan yang diberikan pegawai. Sedangkan azas layak maksudnya adalah kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, sesuai tingkat pendidikannya. Pimpinan sering kali beranggapan bahwa hanya kompensasi langsung berupa gaji, yang penting dan perlu diperhatikan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa penghargaan diri, tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja maupun fasilitas-fasilitas yang memadai bagi pegawai, sering kali terabaikan. Menurut Sulistiyani (2004:131), yaitu kompensasi yang diberikan secara tidak langsung kepada pegawai biasanya dalam bentuk immateri berupa kesejahteraan pegawai (fasilitas-fasilitas), tunjangan-tunjangan, dan penghargaan pimpinan terhadap pegawainya.

Dalam pemberian kompensasi dan kelayakan harus dihubungkan antara pengorbanan dan penghasilan. Menurut Suad (2005:140) menyatakan bahwa semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, karena itulah yang pertama harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh perusahaan. Semakin tinggi penghasilan, maka semakin besar pula pengorbanan yang akan diberikan pegawai kepada perusahaan.

Melihat hal itu dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, tidak dapat dipisahkan, karena keduanya saling mendukung dan melengkapi satu sama lain dalam program pemberian kompensasi yang baik bagi pegawai dari suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta. Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, kompensasi yang sesuai dan tepat diharapkan dapat memuaskan pegawai, sehingga mau meningkatkan prestasi kerjanya.

Faktor lain yang tak kalah penting untuk menunjang prestasi kerja pegawai adalah faktor pengalaman kerja. Pengalaman kerja dalam organisasi mempunyai peran yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Musanef (2006:206), bahwa pengalaman kerja masa lalu, merupakan indikator terbaik dari prestasi kerja di masa mendatang. Organisasi kerap kali menganggap pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Sangat sedikit faktor yang mempunyai dampak yang lebih signifikan terhadap prestasi kerja ketimbang pengalaman kerja. Namun tidak semua pengalaman kerja baik, karena tidak semuanya bernilai. Pengalaman sering sangat diperlukan, dan acapkali terjadi bahwa manajemen sebenarnya memberikan kompensasi kepada pegawai atas dasar pengalaman kerjanya. Menurut Hasibuan (2003:71), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Siagian (2002:52) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik.

Menurut Handoko (2006:53), sumber yang paling berguna dalam pendidikan orang dewasa adalah pengalaman pendidikan. pengalaman kerja meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh para pekerja sebagai akibat dari keterlibatannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan/ aktivitas-aktivitas yang berkenaan dengan dunia pekerjaan. Menurut Hasibuan

(2003:108), pengalaman (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan lamanya pengalaman kerja. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.

Pengalaman kerja akan berpengaruh dalam mendukung peningkatan kompetensi pegawai dalam menghasilkan karya, karena merupakan proses pembelajaran yang didapat dari kehidupan sehari-hari. Selain pendidikan formal yang harus dimiliki pegawai, juga perlu memiliki pengalaman kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi, untuk meniti suatu karir dan mengembangkan potensi diri. Pengalaman kerja yang dimiliki pekerja dalam organisasi yang berbeda-beda, dapat memberikan wawasan tersendiri bagi pegawai di dalam menjalankan pekerjaannya pada saat ini.

Selain itu, dengan pengalaman, seorang pegawai akan dapat mengembangkan kemampuannya, sehingga pegawai betah bekerja pada organisasi, dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Namun sistem promosi yang mengacu pada pengalaman kerja ini, juga memiliki kelemahan. Kelemahannya adalah keterbatasan kemampuan pegawai yang akan dipromosi tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah tingkat pendidikan, dimana pendidikan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, di mana pegawai harus mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Menurut Suad (2005:80), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2003:25), pendidikan adalah suatu pengembangan diri individu dan kepribadian seseorang yang akan dilakukan secara sadar dan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Menurut Nitisemito (2000:88), pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama mereka. Menurut Nitisemito (2000:88), pendidikan sebagai proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama mereka.

Pendidikan yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil, mencakup semua usaha yang dilakukan untuk mempersiapkan seorang pegawai menjadi manusia seutuhnya, mampu berfikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsi sebagai makhluk Tuhan, insan ekonomis, insan sosial, warga negara, dan anggota masyarakat yang bertanggung jawab. Oleh karena itu pendidikan adalah suatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik teoritis, konseptual, keahlian maupun sikap dan mental. Untuk itu pendidikan harus dilakukan secara terus menerus, karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi kerja masing-

masing pegawai, dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi kerja pegawai menjadi jaminan bagi organisasi, bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di ajarkan bagaimana sebaiknya para pegawai itu bekerja, tentunya dengan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan, jadi tidak hanya asal mengerjakan tugas saja tanpa memperhatikan kualitasnya. Oleh karena itu dengan adanya pendidikan dan lathan maka diharapkan para pegawai akan bekerja sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, dan mereka menjadi mengerti akan tugasnya karena telah sesuai dengan kemampuan yang telah mereka peroleh.

Eka Suryaningsih Wardani (2009) melakukan penelitian tentang Kompensasi, Keahlian dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawar. Populasi penelitian nya adalah karyawan perusahaan tersebut sebanyak 100 orang dengan menggunakan sampel. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis faktor, analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari ketiga variabel independen tersebut variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tri Fatrie Fatmawaty (2011) tentang pengaruh kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen tetap di Universitas Palembang. Populasi penelitian sebanyak 96 orang dan semuanya dijadikan sampel (metode sensus). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda, dengan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji t). Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen tetap Universitas Palembang, serta secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja dosen tetap Universitas Palembang.

Dari hasil survey yang dilakukan terhadap pegawai-pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, masih ada pegawai yang menganggap gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup mereka, masih ada pegawai yang belum merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Selanjutnya didapatkan juga gambaran bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai-pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, didasarkan atas pengalaman kerja dari masing-masing pegawai tersebut. Sehingga pekerjaan maupun jabatan yang sedang mereka pegang sekarang, umumnya didasarkan atas tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, bahwa dalam hal melakukan pembagian tugas dan pelaksanaan promosi yang dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, sudah didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, dan dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada beberapa pegawai, ada bagian tertentu pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, dipimpin oleh pejabat yang tidak memiliki tingkat pendidikan khusus yang terkait dengan jabatannya.

Keadaan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, masih banyak yang bekerja tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya, misalnya masih banyak ahli ekonomi yang ditempatkan dalam bidang kepegawaian, seharusnya di tempatkan pada bagian keuangan, seorang pegawai yang memiliki pendidikan sarjana pertanian, tapi ditempatkan pada bagian keuangan, padahal sebaiknya pegawai tersebut diletakkan pada bagian penyuluh lapangan, ada juga pegawai yang latar belakang pendidikannya adalah bidang hukum, tapi justru ia menjadi penyuluh pertanian, hal ini memperlihatkan kurang sesuai penempatan pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU.

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah: adakah pengaruh yang signifikan Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan, secara bersama-sama dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Desain penelitian ini akan mengarah pada penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey eksplanasi, di mana penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompensasi, pengalaman kerja dan pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, yang merupakan penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

b. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel tidak bebas (*dependent*) adalah prestasi kerja (Y), sedangkan variabel bebas (*independent*) terdiri dari kompensasi (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan pendidikan (X_3). Adapun secara garis besar operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2002:90). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, sebanyak 62 orang dan semuanya akan dijadikan sampel, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	Strata 2 (S2)	4
2.	Starat 1 (S1)	40
3.	Diploma 3 (D3)	3
4.	Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	15
	Jumlah	62

Sumber : Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten OKU, 2011.

d. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer yang merupakan data yang di dapat langsung dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan mengenai variabel penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan instrumen kuesioner.

e. Metode Analisis Data

Untuk pembuktian hipotesis digunakan model regresi linear berganda (Sugiyono, 2002:210) dengan persamaan::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengalaman Kerja

X_3 = Pendidikan

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Setelah data dipastikan kualitasnya, dilakukan pengujian sebagai berikut:

1) Uji Regresi Berganda

Untuk menjawab bagaimana pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,583	7,297		2,684	,009
	KOMPENSASI	,294	,262	,284	3,821	,012
	PENGALAMAN KERJA	,382	,323	,388	4,763	,000
	PENDIDIKAN	,326	,288	,341	4,391	,007

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Hasil regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver. 16.00 for Windows*, pengaruh variabel Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), dapat digambarkan persamaan regresi bergandanya yaitu, sebagai berikut :

$$Y = 19,583 + 0,294X_1 + 0,382X_2 + 0,326X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut di atas, dapat digambarkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 19,583, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, pengalaman kerja, dan pendidikan tidak dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, maka prestasi kerja pegawai yang ada di kantor tersebut adalah sebesar 19,583.

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1), adalah sebesar 0,294, berarti Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,294, artinya jika ada peningkatan terhadap Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,294 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,294 satuan skor.

Kemudian nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) adalah sebesar 0,382, berarti Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,382; artinya jika ada peningkatan terhadap Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,382, dan jika ada penurunan terhadap Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,382 satuan skor.

Selanjutnya nilai koefisien regresi Pendidikan (X_3) adalah sebesar 0,326, berarti Pendidikan (X_3) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,326; artinya jika ada peningkatan terhadap Pendidikan (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,326 satuan skor, dan jika ada penurunan terhadap Pendidikan (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,326 satuan skor.

2) Uji Koefisien Determinan

Untuk menjawab pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), yaitu menggunakan uji Koefisien Determinan, sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,456 ^a	,208	,167	4,087	1,872

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Dari tabel Model Summary di atas, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan (R Square) adalah sebesar 0,208 (20,8%), hal ini berarti bahwa Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) sebesar 20,8%; sedangkan sisanya 79,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3) Uji Hipotesis

a) Uji F (Uji Bersama-sama)

Untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), penulis menggunakan uji hipotesis F, sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,436	3	84,812	5,077	,003 ^a
	Residual	968,919	58	16,705		
	Total	1223,355	61			

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Menurut Husein Umar (2003:230), jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dengan penyebut $dk = (n - k - 1) = (62 - 3 - 1)$ dan pembilang ($k = 3$) adalah sebesar $\pm 2,760$.

Berdasarkan pada tabel Anova tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebesar 5,077, maka $F_{hitung} (5,077) > F_{tabel} (2,760)$, berarti bahwa ada pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

Nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,003, yang berarti Sig F ($0,003 \leq \alpha (0,05)$), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Uji t (Uji Parsial)

Untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), penulis menggunakan uji hipotesis t, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
1	(Constant)	19,583	2,684	,009
	KOMPENSASI	,294	3,821	,012
	PENGALAMAN KERJA	,382	4,763	,000
	PENDIDIKAN	,326	4,391	,007

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Ver. 16.00

Menurut Husein Umar (2003:238), jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, $df = (n - 2) = (62 - 2)$, adalah sebesar $\pm 2,000$.

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 3,821; maka $t_{hitung} (3,821) > t_{tabel} (2,000)$, berarti bahwa ada pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kemudian nilai signifikan (Sig t) pengaruh Kompensasi (X_1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,012, yang berarti Sig t (0,012) < α (0,05), hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1). Pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan pada uji hipotesis F, dihasilkan nilai F_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebesar 5,077, maka $F_{hitung} (5,007) > F_{tabel} (2,760)$, berarti bahwa ada pengaruh Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,003, yang berarti Sig F (0,003) < α (0,05), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Pendidikan (X_3), secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y)..

Hasil perhitungan tersebut di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan memberikan pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU. Karena prestasi kerja pegawai pada dasarnya tidak berdiri sendiri, tapi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, jika seorang pegawai memiliki pengalaman kerja yang memadai, maka akan sangat mudah bagi pegawai tersebut di dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari, dengan begitu, juga akan mudah bagi pegawai tersebut di dalam mencapai prestasi kerja yang baik.

Kemudian pengalaman kerja juga harus ditunjang dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, dengan tingkat pendidikan yang memadai, maka pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari, sehingga dengan tingkat pengetahuan yang memadai, maka diharapkan pegawai tersebut dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Namun dengan pengalaman kerja dan pendidikan saja, maka belum tentu pegawai yang bersangkutan termotivasi untuk mencapai prestasi kerja

yang baik, oleh karena itu harus didukung oleh faktor lain, yaitu kompensasi. Pada umumnya pegawai akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya, sekaligus termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, apabila kompensasi yang mereka terima cukup memadai dan dapat menjadi pendorong dalam diri mereka, untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan sekaligus mencapai prestasi kerja yang baik pula.

Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang memadai, tentulah membutuhkan proses yang panjang. Oleh karena itu jika Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, ingin mendapatkan pegawai seperti tersebut di atas, maka harus dimulai pada saat melakukan rekrutmen atau seleksi penerimaan pegawai. Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU ini harus benar-benar menetapkan kriteria pegawai yang dibutuhkan, dengan cara melakukan analisa pekerjaan/jabatan (*job analysis*), menentukan spesifikasi pekerjaan dan calon pegawai yang akan menempatnya (*job specification*), dan kemudian mendeskripsikan tugas-tugas apa saja yang harus dilakukan oleh calon pegawai (*job description*).

Dengan melakukan ketiga kegiatan di atas, diharapkan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU dapat memperoleh calon pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang bukan saja memadai, tapi juga sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukannya, sekaligus yang memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankannya nanti. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa dengan telah diterimanya pegawai yang memiliki pendidikan yang mumpuni, dan sekaligus memiliki pengalaman kerja yang memadai, juga harus memberikan kompensasi yang memadai. Sehingga akan sangat mudah bagi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, untuk mengharapkan prestasi kerja pegawainya tersebut.

Namun dibalik itu semua, dari hasil perhitungan determinasi, yaitu sebesar 20,8%, berarti masih banyak sisanya sebesar 79,2%, hal ini meng-gambarkan bahwa pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU. Hanya saja dalam kesempatan penelitian ini, penulis hanya melihat dari 3 (tiga) variabel saja, yaitu kompensasi, pengalaman kerja, dan pendidikan.

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai-pegawainya, Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, seperti keahlian atau ketrampilannya, motivasi, kedisiplinan, dedikasi, loyalitas, tuntutan tugas, beban kerja, dan masih banyak faktor-faktor lainnya.

2). Pengaruh Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver 16.0 for Windows, diperoleh nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1), adalah sebesar 0,294, artinya jika ada peningkatan terhadap Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y)

sebesar 0,294 satuan skor, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Kompensasi (X_1) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,294 satuan skor.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 3,821; maka t_{hitung} (3,821) > t_{tabel} (2,000), berarti bahwa ada pengaruh Kompensasi (X_1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Kompensasi (X_1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,012, yang berarti Sig t (0,012) < α (0,05), hal tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi (X_1) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

Dari hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU. Menurut Hasibuan (2003:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan instan. Menurut Handoko (2006:218), kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator pelaksanaan kegiatan yang akan datang. Sedangkan menurut Asnawi (2001:122), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai salah satu balas jasa atau ekuivalen. Hal ini dapat dimaklumi, karena apabila Kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU cukup memadai, maka hal tersebut akan menjadi pendorong (motivasi) tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari, jika pegawai tersebut sudah memiliki dorongan dari dalam dirinya, maka akan mudah bagi pegawai tersebut di dalam mencapai prestasi kerjanya.

3) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS ver 16.0 for Windows, diperoleh nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) adalah sebesar 0,382, artinya jika ada peningkatan terhadap Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,382, dan jika ada penurunan terhadap Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,382 satuan skor.

Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 4,763; maka t_{hitung} (4,763) > t_{tabel} (2,000), berarti ada pengaruh Pengalaman Kerja (X_2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebesar 0,000, berarti Sig t (0,000) < α (0,05), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X_2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

Menurut Hasibuan (2003:71), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Siagian (2002:52) pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya pegawai bekerja dengan baik.

Dari hasil perhitungan tersebut di atas menggambarkan bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang tidak kecil terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, yaitu sebesar 38,2%. Memang idealnya seorang pegawai harus memiliki pengalaman kerja di dalam bekerja. Karena dengan memiliki pengalaman kerja yang memadai, karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka pegawai tersebut, makin mampu melakukan pekerjaan yang diberikan, sekaligus dapat cepat bersosialisasi dengan pegawai lain, serta semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin banyak pula pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut.

Dengan pengalaman kerja, pegawai akan dengan mudah memahami cara kerja yang semakin canggih, penyesuaian dilingkungan kerja dan kerja sama antar pegawai mudah terjalin, dan secara psikologis pegawai tersebut akan tenang menghadapi masalah pekerjaan.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Untuk mengukur tingkat pengalaman kerja, dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai.

4). Pengaruh Pendidikan (X_2) secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS ver 16.0 for Windows*, diperoleh nilai koefisien regresi Pendidikan (X_3) adalah sebesar 0,326, artinya jika ada peningkatan terhadap Pendidikan (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,326 satuan skor, dan jika ada penurunan terhadap Pendidikan (X_3) sebesar 1 satuan skor, maka akan menurunkan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,326 satuan skor.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel Pendidikan (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 4,391; maka t_{hitung} (4,391) > t_{tabel} (2,000), berarti bahwa ada pengaruh Pendidikan (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan (Sig t) pengaruh Pendidikan (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), adalah sebesar 0,007, berarti Sig t (0,007) < α (0,05), hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan Pendidikan (X_3), secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y).

Dari hasil perhitungan tersebut di atas menggambarkan bahwa Pendidikan memberikan pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan

Hortikultura Kabupaten OKU, yaitu sebesar 32,6%. Menurut Suad (2005:80), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2003:25), pendidikan adalah suatu pengembangan diri individu dan kepribadian seseorang yang akan dilakukan secara sadar dan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal tersebut dapat dimaklumi mengingat dengan tingkat pendidikan yang memadai, maka pegawai pada lingkungan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU dapat memiliki pengetahuan, ketrampilan atau keahlian yang juga memadai. Sehingga dengan pengetahuan, ketrampilan atau keahlian tersebut, maka pegawai akan dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, yang berarti pula bahwa pegawai tersebut dapat mencapai prestasi kerjanya dengan baik.

Namun peluang Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi ternyata dibatasi, hal ini seperti yang tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Latihan PNS, bahwa yang berhak mengikuti pendidikan penjenjangan adalah pegawai yang telah menduduki jabatan. Dengan berlakunya Peraturan tersebut, tentu hal tersebut membatasi kesempatan pegawai untuk meningkat pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga pegawai yang golongannya sudah memenuhi ketentuan ditambah masa kerja yang sudah terpenuhi, serta prestasinya cukup banyak untuk dipertimbangkan, pada akhirnya peluangnya tertunda, sehingga akan mempengaruhi prestasi kerja mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa, terdapat pengaruh signifikan baik secara bersama-sama maupun secara parsial antara Kompensasi, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU

b. Saran-saran

Berikut ini peneliti akan mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kabupaten OKU, sebagai berikut :

1. Sebaiknya pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu, dapat meningkatkan ketrampilan dan pemahaman terhadap pekerjaan; pengetahuan tentang konsep dan prosedur kerja; kemampuan dalam menerapkan informasi yang baru; kemampuan dalam menjalankan tugas

secara baik dan benar; kemampuan dalam menguasai peralatan kerja dan teknis-teknis pekerjaan; bersikap baik dalam melayani masyarakat; dan loyal terhadap pekerjaan.

2. Sebaiknya pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu, mengikuti pendidikan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan; mengikuti program pendidikan yang terus menerus; dan menyesuaikan pendidikan dengan jenjang pendidikan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad S. Ruky, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Edisi Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Alex Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Asnawi, S., 2001, *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafi

Eka Suryaningsih Wardani. 2009. *Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkit Muara Tawar*, (Online) www.gudarma.ac.id, Artikel, diakses tanggal 22 Maret 2012

Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Hasibuan, S.P, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Musanef. 2005. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

Robbins Stephen, Timothy A Judge, 2002, *Prinsip-Prinsip Prilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara

Sugiyono, 2002. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Trie Fatrie Fatmawati. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Tetap di Universitas Palembang*, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2):93-105

Umar Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.